

METODE PROFILE MATCHING BERBASIS DATA PERPUSTAKAAN MINI DI PERUSAHAAN SEBAGAI PENDUKUNG DALAM PENILAIAN KARYAWAN

**Mochammad Darip, Rudianto,
Basuki Rakhim Setya Permana, Sigit Aulina**
Universitas Bina Bangsa Banten

Naskah diterima: 5-10-2024, **direvisi:** 01-11-2024, **disetujui:** 03-12-2024

ABSTRACT

In the midst of economic competition and global trade systems, companies must review the use of the number of workers for the sake of efficiency of the company's burden. Employees are assets whose number and work system can be controlled. The development of science and technology has given birth to new methods or models and concepts that can be adjusted to the company's business processes, one of which is a decision support system. PT. Primarindo Argatile is a company that produces several types of ceramics with the Red Horse trademark, there are two categories for work agreement status, namely contract and permanent status. The problem occurs when management will promote permanent employees as replacements for employees who have retired or resigned. Based on system analysis and primary data collection, one of the causes is not using an assessment approach or method as a support in decision making. Therefore, the researcher recommends one of the techniques and procedures in the assessment system, namely by using a profile matching method approach based on data sourced from the company's mini library. The mini library has an important role as a source of special data related to employee profiles which are then processed using the profile matching method. This method is expected to minimize the assessment criteria from subjective factors and perspectives by measuring and exploring the similarity of candidate profiles according to the ideal profile. Company management

emphasizes more on three aspects of work achievement, namely work quality, work quantity and work loyalty. The calculation of the final results using the data-based profile matching method approach in the mini library shows recommendations from several candidates based on the results of the employee profile exploration analysis of three similarity values of 80% core factors and 20% secondary factors.

Keywords: *Assessment; Company; DSS; Employee; Profile Matching; Mini Library*

ABSTRAK

Di tengah persaingan ekonomi dan sistem perdagangan global, membuat perusahaan harus mereview penggunaan jumlah tenaga kerja demi efisiensi beban perusahaan. Karyawan merupakan *asset* yang bisa dikendalikan jumlah dan sistem kerjanya. Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi melahirkan metode atau model serta konsep baru yang dapat disesuaikan dengan proses bisnis perusahaan, salah satunya sistem pendukung keputusan. PT. Primarindo Argatile adalah sebuah perusahaan yang memproduksi beberapa jenis keramik dengan merek dagang *Red Hourse*, terdapat dua kategori untuk status perjanjian kerja, yaitu status kontrak dan tetap. Permasalahan terjadi ketika manajemen akan mempromosikan karyawan tetap sebagai pengganti karyawan yang sudah pensiun atau resign. Berdasarkan analisa sistem dan pengumpulan data primer, salah satu penyebabnya adalah belum menggunakan pendekatan atau metode penilaian sebagai pendukung dalam pengambilan keputusan. Oleh karena itu peneliti merekomendasikan salah satu teknik dan prosedur dalam sistem penilaian, yaitu dengan menggunakan pendekatan metode *profile matching* berbasis data yang bersumber dari perpustakaan mini perusahaan. Perpustakaan mini memiliki peran penting sebagai sumber data khusus terkait profil karyawan yang kemudian diolah menggunakan metode *profile matching*. Metode ini diharapkan dapat meminimalkan kriteria penilaian dari faktor *subjektif* dan *perspektif* dengan cara mengukur dan mengeksplorasi kesamaan *profile* kandidat sesuai dengan *profile* ideal. Manajemen perusahaan lebih menekankan pada tiga aspek pencapaian kerja yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja dan loyalitas kerja. Perhitungan hasil akhir dengan menggunakan pendekatan metode *profile matching* berbasis data di perpustakaan mini memperlihatkan rekomendasi dari beberapa kandidat berdasarkan hasil analisis eksplorasi *profile* karyawan dari tiga nilai kesamaan 80 % *core factor* dan 20 % *secondary factor*.

Keywords: *SPK; Profile Matching; Penilaian; Perpustakaan mini; Perusahaan; Karyawan*

1. PENDAHULUAN

Di tengah persaingan ekonomi yang semakin ketat dan sistem perdagangan global yang merupakan pengaruh dari kemajuan teknologi informasi, membuat perusahaan harus mereview penggunaan jumlah tenaga kerja demi efisiensi beban perusahaan. Karyawan merupakan *asset* perusahaan yang bisa dikendalikan jumlah penggunaannya dan sistem kerjanya. Sesuai undang-undang tenaga kerja atau cipta kerja, hubungan kerja dan perjanjian antara pemberi kerja dan tenaga kerja terdapat tiga kriteria, yaitu masa percobaan kerja, perjanjian dengan waktu tertentu (PKWT) dan perjanjian kerja dengan waktu tidak tentu (PKWTT) adapun sistem dan tekniknya diatur dalam undang-undang serta Peraturan Menteri atau peraturan pemerintah terkait. Untuk kategori karyawan tetap adalah karyawan dengan perjanjian kerja waktu tidak tentu atau yang biasa disebut PKWTT.¹ Untuk perjanjian kerja jenis ini biasanya pada beberapa perusahaan akan melakukan penilaian terhadap karyawan dengan beberapa kriteria yang telah ditetapkan.

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi melahirkan metode atau model serta konsep baru yang dapat disesuaikan dengan proses bisnis perusahaan. Salah satunya sistem pendukung keputusan, yaitu suatu sistem yang dapat membantu pengambil keputusan dengan menggunakan beberapa data dan model tertentu untuk menyelesaikan masalah yang tidak terstruktur.² Keberadaan sistem pendukung keputusan di perusahaan bukan berarti dapat menggantikan tugas dan wewenang pengambil keputusan, akan tetapi hanya sebagai sarana atau *tools* yang dapat membantu tugas mereka dalam mengambil keputusan.³

¹ I Kadek Surya, I Dewa Nyoman GDE Nurchana, and I Wayan Antara, "Kajian Yuridis Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Berdasarkan Undang Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan," n.d., <https://id.wikipedia.org/wiki/Indonesia>.

² Athanasia Octaviani and Puspita Dewi, "Pengembangan Sistem Informasi Perpustakaan Untuk Mengelola Data Perpustakaan," *ANUVA* 5, no. 2 (2021): 213–20.

³ Arifin Tua Purba and Heru Sugara, "Sistem Pendukung Keputusan Penentuan Prioritas Pengadaan Buku Perpustakaan Menggunakan Metode K-Means Dan Electre," *Teknikom* 6, no. 1 (June 2023): 196–203.

PT. Primarindo Argatile adalah sebuah perusahaan *manufacturing* yang berlokasi di daerah cikande yang memproduksi beberapa jenis keramik dengan merek dagang *Red Hourse*. Di perusahaan tersebut terdapat dua kategori terhadap status perjanjian kerja karyawan, yaitu kategori status karyawan kontrak dan karyawan tetap. Manajemen perusahaan sudah menetapkan jumlah maksimal tenaga kerja untuk kategori karyawan status tetap, dan hampir 80 persen karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut adalah karyawan dengan kategori status perjanjian kerja kontrak atau PKWT. Permasalahan muncul ketika manajemen akan mempromosikan atau mengangkat karyawan tetap untuk mengisi kekosongan atau kekurangan sebagai pengganti karyawan tetap yang sudah pensiun atau *resign*. Penyebab permasalahan tersebut adalah karena manajemen perusahaan belum memiliki metode penilaian yang tepat dan sesuai kebutuhan sebagai pendukung dalam pengambilan keputusan. Sistem atau prosedur yang saat ini berjalan adalah didasarkan pada pengajuan atasan terkait dan persepsi yang sifatnya subjektif, hal ini dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya hubungan kekeluargaan, yang tentunya akan mempengaruhi terhadap kinerja serta menimbulkan budaya diskriminasi di lingkungan kerja. Untuk mengatasi permasalahan subjektivitas dalam pengangkatan karyawan tetap, perusahaan perlu mengadopsi metode penilaian yang objektif dan berbasis data. Salah satu solusi yang dapat diterapkan adalah dengan menggunakan metode profile matching yang terintegrasi dengan sistem basis data yang terdapat di perpustakaan mini perusahaan. Pengelolaan data karyawan yang terstruktur dan sistematis dapat mendukung pengambilan keputusan yang lebih transparan, adil, dan sesuai kebutuhan organisasi, sehingga meminimalkan risiko diskriminasi dalam proses promosi atau pengangkatan.

Tujuan dari penelitian ini adalah memberikan rekomendasi bagi perusahaan dalam menentukan teknik dan prosedur terhadap sistem penilaian kinerja karyawan untuk kepentingan promosi atau pengangkatan status kerja karyawan dari kontrak ke tetap. Teknik atau prosedur yang direkomendasikan diharapkan dapat membantu pihak manajemen perusahaan dalam menentukan kandidat karyawan yang akan dipromosikan untuk perubahan

status tersebut, sehingga meminimalkan kriteria penilaian dari faktor yang sifatnya *subjektif* dan *perspektif*. Di beberapa perusahaan, implementasi metode *profile matching* dalam menentukan aspek dan kriteria serta pembobotan penilaian karyawan umumnya terdiri atas beberapa aspek serta faktor-faktor yang mempengaruhinya. Namun, implementasi metode profile matching yang berbasis data pada perpustakaan mini PT. Primarindo Argatile akan difokuskan pada tiga aspek utama, yaitu: kualitas kerja, kuantitas kerja, dan loyalitas kerja, yang masing-masing dipengaruhi oleh ketiga sub-aspek lainnya. Dengan pembobotan yang terstruktur, metode ini diharapkan dapat membantu mengevaluasi kecocokan profil kandidat secara objektif, sehingga memastikan bahwa kandidat yang dipilih memenuhi standar penilaian perusahaan secara optimal. Untuk pengembangan sistem berkelanjutan, penelitian ini dapat dijadikan informasi bagi para pengembang khususnya yang berkaitan dengan sistem penilaian karyawan di perusahaan tersebut.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Penelitian Relevan

Penerapan metode *profile matching* sudah banyak diterapkan di beberapa instansi, salah satu penelitian yang menerapkan metode ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Raisha Salsabila Putri pada tahun 2024 di Perpustakaan Universitas Metamedia Padang untuk pengadaan koleksi buku. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa penerapan metode profile matching untuk menentukan pengadaan buku di Perpustakaan Universitas Metamedia Padang dan kesesuaiannya dengan kebutuhan informasi mahasiswa dengan empat indikator memperoleh skor rata-rata sebesar 3,67⁴.

Perbedaan penelitian ini dengan literatur penelitian sebelumnya adalah dalam penelitian ini dilakukan pada sebuah perusahaan *manufacturing* yang lebih menekankan pada sisi aspek pencapaian kerja yang terdiri dari tiga aspek yaitu aspek kualitas, kuantitas dan loyalitas kerja dengan pendekatan

⁴ Raisha Salsabila Putri and Marlini Marlini, "Penerapan Metode Profile Matching Untuk Pengadaan Koleksi Di Perpustakaan Universitas Metamedia Padang," *Journal of Creative Student Research* 2, no. 1 (February 20, 2024): 156–70, <https://doi.org/10.55606/jcsrpolitama.v2i1.3520>.

basis datanya dari perpustakaan mini perusahaan. Selain itu penelitian ini mendeskripsikan analisa sistem yang berjalan agar dapat menemukan solusi sesuai kebutuhan *user* berdasarkan kemampuan dan sumber daya yang ada khususnya yang berkaitan dengan sistem penilaian pengangkatan status karyawan kontrak ke status karyawan tetap.

2.2. Perpustakaan Mini Perusahaan Sebagai Sumber Data

Istilah “perpustakaan mini” dapat merujuk pada ruang penyimpanan dokumen yang dikelola secara sistematis dan digunakan untuk mengakses informasi terkait operasional dan aktivitas perusahaan, mirip dengan cara perpustakaan mengelola koleksi buku atau materi lainnya⁵. Adapun kriteria yang dapat menjadikan ruang penyimpanan dokumen tersebut dianggap sebagai “perpustakaan mini perusahaan” diantaranya: pengelolaan terstruktur, akses terbuka, pemeliharaan dan pembaruan, fungsi informasi dan pembelajaran.

Dalam penelitian ini, perpustakaan mini perusahaan tidak hanya berfungsi sebagai tempat penyimpanan buku atau materi referensi, tetapi juga sebagai sumber data penting yang mendukung proses evaluasi karyawan. Perpustakaan mini perusahaan menyimpan berbagai arsip dan *database* yang mencakup catatan kinerja historis karyawan, laporan evaluasi sebelumnya, dokumentasi pelatihan, serta data kehadiran yang terintegrasi dalam sistem manajemen SDM. Data-data yang diarsipkan dengan sistem yang terorganisir, dapat diakses dan digunakan untuk menentukan kriteria penilaian menggunakan metode *profile matching*. Sebagai contoh, catatan kinerja dan kehadiran yang ada di perpustakaan internal perusahaan menjadi salah satu parameter untuk mencocokkan profil kompetensi karyawan dengan kriteria yang ditetapkan dalam sistem pengangkatan karyawan tetap. Penggunaan data terorganisir dari perpustakaan mini akan mengurangi subjektivitas dalam proses pengangkatan karyawan tetap, sehingga mendukung pengambilan keputusan yang berbasis data.

⁵ Muh Anwar and Jabbar Fitriani, *Manajemen Perpustakaan: Transformasi Perpustakaan Menuju Pelayanan Berbasis Digital*, 2024.

2.3. Kajian Teori

a. Pengertian Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja karyawan merupakan sebuah proses dari hasil kerja karyawan yang dilihat pada beberapa aspek, diantaranya aspek kualitas, aspek kuantitas, dan aspek waktu kerja serta kerja sama dalam mencapai tujuan yang sudah ditetapkan perusahaan⁶. Selain itu penilaian kinerja karyawan atau yang biasa disebut dengan *appraisal performance* adalah tahapan proses yang dilakukan manajemen dalam memberikan *feedback* kepada karyawan terkait kecakapan atau kinerja karyawan tersebut. Hasil dari tahapan proses tersebut akan dijadikan data bagi manajemen dalam proses pengambilan keputusan.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti *personal factor*, *leadership factor*, *team factor*, *system* dan *contextual/situasional factor*⁷. Secara garis besar tujuan dilakukannya proses penilaian kinerja karyawan adalah sebagai evaluasi terhadap kemampuan dan keterampilan kerja, sebagai dasar perencanaan pelatihan dan pengembangan, sebagai dasar rumusan perencanaan manajemen dalam membuat tujuan atau sasaran jangka pendek maupun jangka panjang, sebagai hasil penilaian kinerja yang dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja dan prestasi kerja, sebagai bentuk dalam mengoptimalkan sumber daya manusia untuk menjalankan proses bisnis perusahaan, sebagai dasar bagi manajemen dalam memberikan peluang atau *feedback* bagi karyawan sesuai kinerja dan prestasi kerja karyawan, serta dapat menciptakan hubungan yang sehat antara perusahaan dan karyawan.

b. Sistem Pendukung Keputusan

Sistem pendukung keputusan adalah suatu sistem terstruktur yang mampu memberikan alternatif pemecahan masalah terhadap permasalahan

⁶ Masriyatun and Bambang Hermanto, "Kepuasan Pelanggan UPT Perpustakaan Universitas Sebelas Maret Surakarta Tahun Periode 2022-2024," *Warta Perpustakaan UNDIP* 17 (October 2024): 14.

⁷ Rachmawati, "Pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Satuan Kerja Pelaksanaan Jaringan Sumber Air Citarum," *Perpustakaan Program Pascasarjana Universitas Pasundan Bandung*, 2020, 1-18.

yang *semi-structure*. Hal ini dikarenakan keterbatasan, kecepatan dan ketepatan setiap orang berbeda dalam menyelesaikan suatu masalah. Maka diperlukan teknik dan sistem untuk meminimalkan dan mengoptimalkan keterbatasan tersebut, dan dalam membangun *decision support system* yang berbasis komputer setidaknya ada 3(tiga) komponen utama *sub-system* yang mesti diperhatikan diantaranya *dialog management, model management, database management* ⁸

Sistem pendukung keputusan atau *decision support system* adalah teknik pada sistem informasi yang membantu manajemen dalam proses pengambilan keputusan *semi-structure* agar lebih efektif dengan menggunakan model-model analitis dan data yang tersedia ⁹. Pemanfaatan kemajuan teknologi informasi dalam hal ini sistem pendukung keputusan adalah merupakan langkah strategis bagi perusahaan untuk mengoptimalkan sumber daya dalam persaingan bisnis ¹⁰.

c. Profile Matching

Profile Matching merupakan salah satu teknik atau metode dalam mendukung pengambilan keputusan atau *decision support system*, yaitu suatu prosedur atau mekanisme yang mengasumsikan bahwa suatu subjek dinyatakan ideal jika memenuhi beberapa tingkatan variabel prediksi atau kriteria yang telah ditentukan ¹¹. Pendekatan metode ini sering digunakan dalam menentukan suatu nilai kelayakan, salah satu contohnya adalah dalam sistem penilaian karyawan. Setidaknya ada beberapa tahapan dalam mengimplementasikan metode *profile matching* untuk penilaian karyawan,

⁸ Yulmi Manangin, Yulianty Mozin, and Rustam Tohopi, "Evaluasi Kinerja Pelayanan Pegawai Perpustakaan Di Kantor Dinas Kearsipan Dan Perpustakaan Provinsi Gorontalo," *Jurnal Administrasi Terapan* 2, no. 1 (January 2024): 29–48.

⁹ Sujacka Retno, Rozzi Kesuma Dinata, and Novia Hasdyna, "Penerapan Algoritma Profile Matching Dalam Penerimaan Beasiswa Berprestasi Di SD Negeri 19 Muara Satu Lhokseumawe Berbasis Web," *JETI: Jurnal Elektronika Dan Teknologi Informasi*, no. 23 (September 2022): 44.

¹⁰ Juvensky and Erliyan Redy Susanto, "Pemilihan Software Manajemen Sistem Perpustakaan Pada Sekolah Alam Lampung," *Jurnal Teknologi Dan Sistem Informasi* 4, no. 1 (March 2023): 42–48, <https://doi.org/10.33365/jtsi.v4i1.2437>.

¹¹ Meri Hendayani et al., "OKTAL: Jurnal Ilmu Komputer Dan Science," *OKTAL: Jurnal Ilmu Komputer Dan Science* 2 (September 2023): 2439–44.

yaitu menentukan kriteria dan skala penilaian, pengelompokan *core factor* dan *secondary factor*, menentukan GAP kompetensi dan pembobotan, perhitungan *core factor* dan *secondary factor*, serta perhitungan nilai total dan perbandingan

Metode *profile matching* memiliki kelebihan dan kekurangan tersendiri dibandingkan metode lainnya yang kaitannya dengan sistem pendukung keputusan. Diantara kelebihan dan kekurangannya, yaitu metode *profile matching* memberikan hasil yang cenderung lebih akurat serta objektif terhadap profile ideal berdasarkan kriteria yang ditentukan, tetapi jika data *profile* atau kriteria penilaiannya yang tidak lengkap serta tidak akurat maka akan memberikan hasil yang tidak akurat pula, selanjutnya dalam pemrosesan menggunakan metode *profile matching* untuk menghasilkan alternatif nilai keputusan cenderung lebih cepat dan efisien karena tahapan untuk menghasilkan nilai alternatif atau perbandingan relatif lebih mudah dan lebih cepat, namun untuk menghasilkan nilai alternatif yang akurat diperlukan sumber daya yang cukup mumpuni dalam memberdayakan penggunaan teknologi¹².

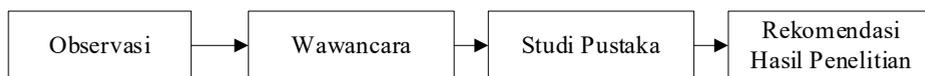
3. METODE

Penelitian dimulai dari observasi pada lokasi penelitian yaitu di PT Primarindo Argatile, tujuan dari teknik observasi yang peneliti lakukan adalah untuk melihat keadaan secara langsung tentang sistem yang berjalan di perusahaan tersebut khususnya yang berkaitan dengan sistem pengangkatan atau promosi karyawan dari status kontrak ke status tetap. Dalam observasi ini peneliti melakukan wawancara kepada setiap *user* yang memiliki keterkaitan secara langsung terhadap permasalahan yang sedang diteliti. Hal ini bertujuan untuk mengambil data-data yang berhubungan dengan sistem pengangkatan atau promosi karyawan tetap yang berjalan di perusahaan tersebut. Setelah pengumpulan data *primer* dilaksanakan yaitu melalui teknik observasi dan

¹² Rizki Fadhilla and Huasini, "Sistem Pendukung Keputusan Kualitas Layanan Perpustakaan Dan Arsip Kabupaten Pidie Menggunakan Metode Fuzzy Quality Function Deployment Berbasis Web," *Academia Journal* | 1, no. 1 (December 2023): 10–19, <https://ejournal.sagita.or.id/index.php/sagita>.

wawancara, langkah selanjutnya adalah mempelajari teori yang berhubungan dengan tema penelitian.¹³

Hasil dari rancangan penelitian ini akan dijadikan rekomendasi bagi perusahaan dalam menentukan, memilih karyawan yang akan diangkat atau dipromosikan menjadi karyawan tetap atau perjanjian kerja waktu tidak tentu berdasarkan kriteria-kriteria yang telah ditentukan. Rancangan dari penelitian ini menggunakan pendekatan atau metode *profile matching*, dan diuji coba kepada 5 orang kandidat yang akan dipromosikan menjadi karyawan tetap dari status karyawan kontrak. Dalam hal ini manajemen perusahaan akan memutuskan 1 dari 5 orang kandidat berdasarkan kriteria yang ditetapkan. Ilustrasi atau tahapan-tahapan dari metode penelitian dapat dilihat pada Gambar 1.



Gambar 1. Metode Penelitian

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Teknik atau prosedur yang peneliti gunakan dalam memberikan rekomendasi sistem penilaian pengangkatan karyawan tetap di PT. Primarindo Argatile adalah dengan pendekatan atau metode *profile matching* berbasis pada data yang terdapat di perpustakaan mini perusahaan. Dalam hal ini, perpustakaan mini berperan sebagai basis data utama yang menyimpan informasi penting mengenai profil karyawan, seperti rekam jejak kinerja, kompetensi, pengalaman kerja, dan hasil evaluasi sebelumnya.

4.1. Pengumpulan Data dalam Menentukan Kriteria Penilaian

Dalam penelitian ini, data kualitatif dan kuantitatif dikumpulkan melalui beberapa sumber, diantaranya data internal perusahaan (perpustakaan

¹³Nimas Fatma Sari, "Strategi Manajemen Koleksi Dinas Perpustakaan Dan Arsip Kabupaten Deli Serdang" (Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, 2022).

mini) dan studi literatur.¹⁴ Dalam studi literatur, peneliti memanfaatkan literatur dari beberapa sumber digital eksternal sebagai referensi utama. Literatur yang dipelajari mencakup buku, jurnal, dan artikel yang membahas metode *profile matching*, termasuk penerapannya dalam sistem penilaian karyawan. Selain itu, referensi mengenai standar kompetensi dalam dunia kerja, baik yang bersifat umum maupun spesifik untuk industri perusahaan, juga digunakan sebagai panduan. Informasi yang diperoleh dari sumber-sumber ini tidak hanya membantu dalam menentukan kriteria dan bobot penilaian, tetapi juga memastikan bahwa pendekatan yang digunakan sesuai dengan praktik terbaik (*best practices*) yang diakui secara akademis maupun profesional. Dengan demikian, hasil penelitian tidak hanya relevan untuk kondisi perusahaan tetapi juga memiliki dasar teoretis yang kuat, yang dapat meningkatkan kredibilitas rekomendasi akhir penelitian ini.

4.2. Menentukan Kriteria dan Skala Penilaian

Dengan memanfaatkan data yang terstruktur dan terpusat di perpustakaan mini perusahaan, manajemen perusahaan PT. Primarindo Argatile dapat menetapkan kriteria dalam menentukan karyawan yang akan dipromosikan menjadi karyawan tetap. Berdasarkan hasil pengumpulan data terdapat 3(tiga) aspek kriteria dan masing-masing memiliki 3(tiga) sub-aspek kriteria yang menjadi bahan pertimbangan manajemen perusahaan. Ketiga aspek dan sub-aspek tersebut adalah:

- a. Kualitas kerja yang terdiri dari sub-aspek ketelitian dan menjalankan SOP, kemampuan dan kreativitas, serta laporan dan koordinasi.
- b. Kuantitas kerja yang terdiri dari sub-aspek pencapaian volume, kecepatan dan penyesuaian kerja, serta prioritas kerja.
- c. Loyalitas kerja yang terdiri dari sub-aspek disiplin dan ketepatan waktu, absensi dan konfirmasi, serta ketegasan, Amanah dan tanggungjawab.

¹⁴ Dwi Sundariyati, "Inovasi Layanan Perpustakaan Berbasis Inklusi Sosial Di Dinas Kearsipan Dan Perpustakaan Kabupaten Kebumen," *Pustabiblia: Journal of Library and Information Science* 8, no. 1 (July 25, 2024): 19–43, <https://doi.org/10.18326/pustabiblia.v8i1.19-43>.

Ketiga aspek kriteria di atas, di dapat dari data histori karyawan yang terdapat di perpustakaan mini. Perpustakaan mini yang terdapat di PT. Primarindo Argatile tidak hanya menyimpan data yang terstruktur, tetapi juga berfungsi untuk mencocokkan profil kompetensi karyawan dengan kriteria yang telah ditetapkan, hal ini memungkinkan perusahaan untuk dapat mengidentifikasi karyawan yang paling memenuhi syarat untuk dipromosikan menjadi karyawan tetap.

4.3. Pengelompokan Core Faktor dan Secondary Faktor

Selain mendapatkan data ketiga aspek kriteria dan sub aspek kriteria dalam sistem penilaian di atas, di perpustakaan mini terdapat pula data histori dalam pengelompokan *core factor* dan *secondary factor*. Namun untuk memastikan pembaharuan angka parameternya, peneliti berkoordinasi dengan perwakilan manajemen perusahaan (hrd manager). Dari hasil koordinasi tersebut di dapat bahwa aspek dan sub-aspek yang masuk kategori *core factor* manajemen perusahaan menetapkan 80 persen. Berikut ini tabel pembobotan nilai ideal yang telah ditetapkan, sebagaimana terlihat pada tabel 1.

Tabel 1. Aspek dan Sub-Aspek Penilaian

Aspek (Nilai%)	Sub-Aspek	Kode	Faktor	Bobot
Kualitas Kerja (40%)	Ketelitian Dan Menjalankan SOP	K1	Core Factor	4
	Kemampuan dan Kreativitas	K2	Secondary Factor	4
	Laporan dan Koordinasi	K3	Core Factor	3
Kuantitas Kerja (20%)	Pencapaian Volume	Q1	Secondary Factor	3
	Kecepatan dan Penyesuaian Kerja	Q2	Core Factor	4
	Prioritas Pekerjaan	Q3	Secondary Factor	4
Loyalitas Kerja (40%)	Disiplin dan Ketepatan Waktu	L1	Core Factor	4
	Absensi dan Konfirmasi	L2	Core Factor	4
	Ketegasan, Amanah dan Tanggungjawab	L3	Secondary Factor	4

Sumber: Pengolahan Data Penelitian di PT. Primarindo Argatile (2023)

Dari hasil koordinasi dan pengumpulan data histori karyawan yang terdapat di perpustakaan mini perusahaan, data tersebut kemudian diolah dengan melakukan uji coba terhadap lima profil karyawan kontrak, menggunakan metode profile matching. Sebelum pengolahan data dilakukan, peneliti bersama perwakilan manajemen (HRD Manager) merancang formulir penilaian berdasarkan contoh template yang terdapat di basis data untuk dilakukan pembaharuan yang kemudian disebarakan kepada atasan terkait.

Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian, tabel 2 menunjukkan hasil penilaian profile karyawan dan pembobotan predikat dengan menggunakan *skala likert* untuk parameter predikat penilaian manajemen perusahaan menetapkan *range* nilai antara 0-60, 61-70, 71-80, 81-90 dan 91-100 dengan nilai angka terkecil 1 dan terbesar adalah 5, adapun keterangan akhirnya adalah kurang baik, cukup baik, baik, lebih baik dan sangat baik¹⁵.

Tabel 2. Penilaian Profile Karyawan dan Pembobotan Predikat

Aspek	Sub-Aspek	A. Munjid (P1)	Tri Anggono (P2)	A. Syafei (P3)	Rahmat H (P4)	Eko K (P5)
Kualitas Kerja	K1	85 = 4	89 = 4	65 = 2	79 = 3	83 = 4
	K2	80 = 3	85 = 4	75 = 3	75 = 3	85 = 4
	K3	92 = 5	86 = 4	76 = 3	75 = 3	90 = 4
Kuantitas Kerja	Q1	85 = 4	90 = 4	82 = 4	80 = 3	88 = 4
	Q2	80 = 3	79 = 3	85 = 4	85 = 4	85 = 4
	Q3	80 = 3	75 = 3	75 = 3	70 = 2	85 = 4
Loyalitas Kerja	L1	95 = 5	85 = 4	86 = 4	90 = 4	90 = 4
	L2	85 = 4	85 = 4	95 = 5	80 = 3	85 = 4
	L3	90 = 4	90 = 4	80 = 3	85 = 4	90 = 4

Sumber: Pengolahan Data Penelitian di PT. Primarindo Argatile (2023)

¹⁵ Ahmad Rizal Pahlevy and Thamrin Hasan, "Kajian Terhadap Kepuasan Pemustaka Dalam Menerima Layanan Petugas Perpustakaan Di Perpustakaan Universitas Negeri Jakarta," *Jurnal Gemma Pustakawan* 9, no. 1 (2021): 69–83, <https://jgp.ejournal.unri.ac.id>.

4.4. Menentukan GAP Kompetensi dan Pembobotan

Gap Analysis Profile atau yang biasa disebut GAP kompetensi adalah merupakan selisih *profile* karyawan kontrak dengan *profile* nilai karyawan tetap sesuai parameter yang telah ditetapkan oleh manajemen perusahaan. Dengan rumus (1) perhitungannya adalah sebagai berikut:

$$GAP = Profile\ karyawan - Profile\ Ideal \tag{1}$$

Dari hasil penilaian *profile* karyawan dan pembobotan predikat yang terdapat pada tabel 2, selanjutnya dilakukan pembobotan GAP Kompetensi dengan persamaan rumus (1) dan memberikan bobot nilai masing-masing tiap kandidat berdasarkan parameter tabel 3. Tabel 4 menunjukkan hasil pembobotan GAP Kompetensi dari ke 5 *profile* karyawan.

Tabel 3. Bobot Nilai GAP Kompetensi

GAP	Bobot Nilai	Keterangan
0	5	Tidak Ada GAP
1	4.5	Kelebihan 1 Level
-1	4	Kekurangan 1 Level
2	3.5	Kelebihan 2 Level
-2	3	Kekurangan 2 Level
3	2.5	Kelebihan 3 Level
-3	2	Kekurangan 3 Level
4	1.5	Kelebihan 4 Level
-4	1	Kekurangan 4 Level

Tabel 4. Pembobotan Nilai GAP Kompetensi

Sub Aspek	Profile Ideal	GAP Kompetensi					Pembobotan				
		P1	P2	P3	P4	P5	P1	P2	P3	P4	P5
K1	4	0	0	-2	-1	0	5	5	3	4	5
K2	4	-1	0	-1	-1	0	4	5	4	4	5
K3	3	2	1	0	0	1	3.5	4.5	5	5	4.5

Sub Aspek	Profile	GAP Kompetensi					Pembobotan				
	Ideal	P1	P2	P3	P4	P5	P1	P2	P3	P4	P5
Q1	3	1	1	1	0	1	4.5	4.5	4.5	5	4.5
Q2	4	-1	-1	0	0	0	4	4	5	5	5
Q3	4	-1	-1	-1	-2	0	4	4	4	3	5
L1	4	1	0	0	0	0	4.5	5	5	5	5
L2	4	0	0	1	-1	0	5	5	4.5	4	5
L3	4	0	0	-1	0	0	5	5	4	5	5

Sumber: Pengolahan Data Penelitian di PT. Primarindo Argatile (2023)

4.5. Perhitungan Core Factor dan Secondary Factor

Setelah menentukan bobot nilai GAP kompetensi, langkah selanjutnya adalah menghitung nilai *core factor* dan *secondary factor*. Adapun formula untuk untuk perhitungan dari *core factor* berdasarkan persamaan rumus (2) dan untuk perhitungan *secondary factor* berdasarkan persamaan rumus (3). Berikut persamaan dari rumus-rumus tersebut:

$$NCF = \frac{\sum NC}{\sum IC} \quad (2)$$

Keterangan:

NCF : Nilai rata-rata *core factor*

NC : Jumlah total nilai *core factor*

IC : Jumlah item *core factor*

$$NSF = \frac{\sum NS}{\sum IS} \quad (3)$$

Keterangan:

NSF : Nilai rata-rata *secondary factor*

NS : Jumlah total nilai *secondary factor*

IS : Jumlah item *secondary factor*

Sedangkan formula untuk perhitungan nilai total dengan menggunakan persamaan rumus (4) berikut:

$$\text{Nilai Total Aspek} = (80\% \times \text{NC}) + (20\% \times \text{NS}) \tag{4}$$

Berikut hasil perhitungan dari pengelompokan nilai *Core Factor* dan *Secondary Factor* berdasarkan aspek(kriteria) penilaian:

Tabel 5 Perhitungan Core Faktor dan Secondary

Aspek	Sub-Aspek	Keterangan	Profil Karyawan					
			P1	P2	P3	P4	P5	
Kualitas Kerja	Ketelitian dan Menjalankan SOP	Core Factor	5.0	5.0	3.0	4.0	5.0	
	Kemampuan dan Kreativitas	Secondary Factor	4.0	5.0	4.0	4.0	5.0	
	Laporan dan Koordinasi	Core Factor	3.5	4.5	5.0	5.0	4.5	
NCF = Σ Core Factor/ Σ Item Core Factor			4.25	4.75	4.00	4.50	4.75	
NSF = Σ Secondary Factor/ Σ Item Secondary Factor			4.00	5.00	4.00	4.00	5.00	
Nilai Total Kualitas Kerja = (NCF*80%) + (NSF*20%)			4.20	4.80	4.00	4.40	4.80	
Kuantitas Kerja	Pencapaian Volume	Secondary Factor	4.5	4.5	4.5	5.0	4.5	
	Kecepatan dan Penyesuaian Kerja	Core Factor	4.0	4.0	5.0	5.0	5.0	
	Prioritas Pekerjaan	Secondary Factor	4.0	4.0	4.0	3.0	5.0	
NCF = Σ Core Factor/ Σ Item Core Factor			4.0	4.0	5.0	5.0	5.0	
NSF = Σ Secondary Factor/ Σ Item Secondary Factor			4.25	4.25	4.25	4.00	4.75	
Nilai Total Kuantitas Kerja = (NCF*80%) + (NSF*20%)			4.10	4.10	4.90	4.80	5.00	
Loyalitas Kerja	Absensi dan Konfirmasi Ketegasan, Amanah dan tanggungjawab	Disiplin dan Ketepatan Waktu	Core Factor	4.5	5.0	5.0	5.0	5.0
Absensi dan Konfirmasi Ketegasan, Amanah dan tanggungjawab		Core Factor	5.0	5.0	4.5	4.0	5.0	
		Secondary Factor	5.0	5.0	4.0	5.0	5.0	
NCF = Σ Core Factor/ Σ Item Core Factor			4.75	5.00	4.75	4.50	5.00	
NSF = Σ Secondary Factor/ Σ Item Secondary Factor			5.00	5.00	4.00	5.00	5.00	
Nilai Total Loyalitas Kerja = (NCF*80%) + (NSF*20%)			4.80	5.00	4.60	4.60	5.00	

Sumber: Pengolahan Data Penelitian di PT. Primarindo Argatile (2023)

4.6. Nilai Totdal dan Perangkingan

Tahap selanjutnya dari teknik metode *profile matching* adalah menghitung nilai total dan melakukan perangkingan dengan menggunakan persamaan rumus (5) sebagai berikut:

$$N(k,q,l) = (x)\%NCF(k,q,l) + (x)\%NSF(k,q,l) \tag{5}$$

Berdasarkan rumus persamaan (5), maka hasil akhir dan perangkingan untuk *profile* karyawan atau kandidat dalam penilaian pengangkatan karyawan tetap dari ke 5 karyawan kontrak dapat dilihat pada tabel 6:

Tabel 6. Perangkingan

Profil Karyawan	Nilai Total			Hasil Akhir
	Kualitas Kerja x 40%	Kuantitas Kerja x 20%	Loyalitas Kerja x 40%	
P1 (A Munjid)	$4.20 \times 40\% = 1.68$	$4.05 \times 20\% = 0.81$	$4.80 \times 40\% = 1.92$	4.41
P2 (Tri Anggono)	$4.80 \times 40\% = 1.92$	$4.05 \times 20\% = 0.81$	$5.00 \times 40\% = 2.00$	4.73
P3 (A Syafei)	$4.00 \times 40\% = 1.60$	$4.85 \times 20\% = 0.97$	$4.60 \times 40\% = 1.84$	4.41
P4 (Rahmat H)	$4.40 \times 40\% = 1.76$	$4.80 \times 20\% = 0.96$	$4.60 \times 40\% = 1.84$	4.56
P5 (Eko K)	$4.80 \times 40\% = 1.92$	$4.95 \times 20\% = 0.99$	$5.00 \times 40\% = 2.00$	4.91

Sumber: Pengolahan Data Penelitian di PT. Primarindo Argatile (2023)

Setelah proses pembobotan rangking selesai, berikut hasil analisis yang peneliti rangkum dari tahapan proses sistem penilaian pengangkatan karyawan tetap di PT Primarindo Argatile dengan menggunakan pendekatan metode *profile matching* berbasis data dari perpustakaan mini perusahaan:

- Perhitungan menggunakan pendekatan metode *profile matching* memperlihatkan rekomendasi hasil akhir sebesar 4.91 dari salah satu kandidat terpilih atas nama “Eko Krismanjaya” berdasarkan penjumlahan nilai dari ketiga aspek pencapaian kerja yaitu aspek kualitas kerja, kuantitas kerja dan loyalitas kerja dengan nilai 80% untuk *core factor* dan 20% untuk *secondary factor*.
- Namun jika manajemen perusahaan dalam menetapkan aspek pencapaian kerja hanya terdiri dari dua aspek pencapaian kerja saja, yaitu aspek kualitas kerja dan loyalitas kerja maka terdapat satu kandidat atas nama Tri Anggono yang memiliki peluang sama dengan kandidat atas nama Eko Krismanjaya dengan masing-masing jumlah nilai bobot kualitas kerja dan loyalitas kerja sebesar 1.92 dan 2.00.
- Adapun perbedaan pencapaian jumlah nilai pembobotan dari kedua kandidat tersebut hanya terdapat pada aspek kuantitas kerja, yaitu pada

sub-aspek kecepatan dan penyesuain kerja serta sub-aspek prioritas pekerjaan, dimana sub-aspek tersebut dapat dipengaruhi oleh faktor pengalaman kerja, suasana lingkungan kerja dan beban pekerjaan. Berdasarkan analisa data uji coba sistem penilaian dilakukan pada beberapa *department* yang berbeda, maka perlu dilakukan kajian lebih lanjut terhadap faktor yang mempengaruhi terhadap jumlah bobot nilai akhir yang diperoleh.

- Jika dilihat hasil akhir dari proses perhitungan pembobotan yang memprioritaskan ketiga aspek pencapaian kerja, maka pendekatan dengan menggunakan metode *profile matching* dapat rekomendasi untuk diimplementasikan pada sistem penilaian pengangkatan karyawan di perusahaan tersebut, namun keputusan akhir ada pada manajemen perusahaan sebagai peran *decision maker* dalam pengambilan keputusan.
- Berdasarkan hasil analisa data dari proses perhitungan dengan pendekatan metode *profile matching*, maka manajemen perusahaan PT. Primarindo Argatile perlu melakukan kajian ulang terkait dalam menentukan jumlah aspek yang menekankan pada aspek pencapaian kerja, hal ini dapat dilihat dari jumlah nilai sub-aspek dari kelima kandidat tersebut.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan basis data yang terdapat di perpustakaan mini perusahaan, dengan pendekatan metode *profile matching* dapat memberikan rekomendasi hasil akhir terhadap sistem penilaian pengangkatan karyawan dari status kontrak ke status tetap di PT Primarindo Argatile sehingga dapat dijadikan alternatif bagi perusahaan dalam mengeksplorasi dan mengukur nilai kesamaan *profile* karyawan yang menekankan pada sisi aspek pencapaian kerja dengan pembobotan 80% *core factor* dan 20% *secondary factor*, hal ini dapat meminimalkan sistem penilaian dari faktor *subjektif* dan faktor *perspektif*. Teknik dan prosedur sistem penilaian pengangkatan karyawan tetap yang berbasis pada data perpustakaan mini perusahaan sekiranya dapat diintegrasikan ke semua sistem informasi perusahaan khususnya dengan *database* karyawan yang berhubungan dengan kinerja karyawan.

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap sistem penilaian pengangkatan karyawan tetap di PT. Primarindo Argatile peneliti mengucapkan terima kepada semua *team* manajemen perusahaan khususnya *human resource department*. Penelitian ini sekiranya dapat dilakukan pengembangan dengan beberapa pendekatan metode selain metode *profile matching* diantaranya metode *Fuzzy*, *Simple Additive Weighting*, *Topsis* ataupun *Analytical Hierarchy Process*. Untuk implementasinya terhadap hasil rancangan penelitian ini dapat disesuaikan atau diubah, khususnya dalam menentukan bobot serta aspek dan sub-aspek sesuai kebutuhan ataupun parameter yang ditetapkan manajemen perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, Muh, and Jabbar Fitriani. *Manajemen Perpustakaan: Transformasi Perpustakaan Menuju Pelayanan Berbasis Digital*, 2024.
- Arifin Tua Purba, and Heru Sugara. "Sistem Pendukung Keputusan Penentuan Prioritas Pengadaan Buku Perpustakaan Menggunakan Metode K-Means Dan Electre." *Tekinkom* 6, no. 1 (June 2023): 196–203.
- Fadhilla, Rizki, and Huasini. "Sistem Pendukung Keputusan Kualitas Layanan Perpustakaan Dan Arsip Kabupaten Pidie Menggunakan Metode Fuzzy Quality Function Deployment Berbasis Web." *Academia Journal* | 1, no. 1 (December 2023): 10–19. <https://ejournal.sagita.or.id/index.php/sagita>.
- Hendayani, Meri, Ian Amukti Herlambang, Andhika Nove Rezki, and Perani Rosyani. "OKTAL: Jurnal Ilmu Komputer Dan Science." *OKTAL: Jurnal Ilmu Komputer Dan Science* 2 (September 2023): 2439–44.
- Juvensky, and Erliyan Redy Susanto. "Pemilihan Software Manajemen Sistem Perpustakaan Pada Sekolah Alam Lampung." *Jurnal Teknologi Dan Sistem Informasi* 4, no. 1 (March 2023): 42–48. <https://doi.org/10.33365/jtsi.v4i1.2437>.
- Manangin, Yulmi, Yulianty Mozin, and Rustam Tohopi. "Evaluasi Kinerja Pelayanan Pegawai Perpustakaan Di Kantor Dinas Kearsipan Dan

- Perpustakaan Provinsi Gorontalo.” *Jurnal Administrasi Terapan* 2, no. 1 (January 2024): 29–48.
- Masriyatun, and Bambang Hermanto. “Kepuasan Pelanggan UPT Perpustakaan Universitas Sebelas Maret Surakarta Tahun Periode 2022-2024.” *Warta Perpustakaan UNDIP* 17 (October 2024): 14.
- Octaviani, Athanasia, and Puspita Dewi. “Pengembangan Sistem Informasi Perpustakaan Untuk Mengelola Data Perpustakaan.” *ANUVA* 5, no. 2 (2021): 213–20.
- Pahlevy, Ahmad Rizal, and Thamrin Hasan. “Kajian Terhadap Kepuasan Pemustaka Dalam Menerima Layanan Petugas Perpustakaan Di Perpustakaan Universitas Negeri Jakarta.” *Jurnal Gema Pustakawan* 9, no. 1 (2021): 69–83. <https://jgp.ejournal.unri.ac.id>.
- Rachmawati. “Pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Satuan Kerja Pelaksanaan Jaringan Sumber Air Citarum.” *Perpustakaan Program Pascasarjana Universitas Pasundan Bandung*, 2020, 1–18.
- Raisha Salsabila Putri, and Marlina Marlina. “Penerapan Metode Profile Matching Untuk Pengadaan Koleksi Di Perpustakaan Universitas Metamedia Padang.” *Journal of Creative Student Research* 2, no. 1 (February 20, 2024): 156–70. <https://doi.org/10.55606/jcsrpolitama.v2i1.3520>.
- Retno, Sujacka, Rozzi Kesuma Dinata, and Novia Hasdyna. “Penerapan Algoritma Profile Matching Dalam Penerimaan Beasiswa Berprestasi Di SD Negeri 19 Muara Satu Lhokseumawe Berbasis Web.” *JETI: Jurnal Elektronika Dan Teknologi Informasi*, no. 23 (September 2022): 44.
- Sari, Nimas Fatma. “Strategi Manajemen Koleksi Dinas Perpustakaan Dan Arsip Kabupaten Deli Serdang.” Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, 2022.
- Sundariyati, Dwi. “Inovasi Layanan Perpustakaan Berbasis Inklusi Sosial Di Dinas Kearsipan Dan Perpustakaan Kabupaten Kebumen.” *Pustabiblia: Journal of Library and Information Science* 8, no. 1 (July 25, 2024): 19–43. <https://doi.org/10.18326/pustabiblia.v8i1.19-43>.

Surya, I Kadek, I Dewa Nyoman GDE Nurcana, and I Wayan Antara. "Kajian Yuridis Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Berdasarkan Undang Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan," n.d. <https://id.wikipedia.org/wiki/Indonesia>.